

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN(PERSERO) UP3 BALIKPAPAN

Pudjiati¹, Fatimatul Khabibah²

¹²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

¹pudjiati@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 orang karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Pengujian dilakukan dengan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil yang diperoleh secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan dan berdasarkan uji parsial tersebut variabel Budaya Organisasi merupakan yang dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the organizational culture, work discipline, and communication together and partially affect the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan. This study used a sample of 75 employees at PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Testing is done by Instrument Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test and the analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis. The results obtained simultaneously organizational culture, work discipline, and communication have a contribution to the Employee Performance of PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan and based on the partial test the Organizational Culture variable is the dominant one having an influence on the Employee Performance variable of PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Taroreh (2015) Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk

mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara biasa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Keberhasilan kinerja perusahaan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Mulyadi (2012) Apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. M. Hanif (2012), bukan hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam perusahaan. Hal tersebut bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Komunikasi juga merupakan hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Karena tanpa adanya suatu komunikasi, maka pekerjaan tidak akan terselesaikan secara maksimal dan dapat berpengaruh terhadap prestasi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, komunikasi sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Baik pimpinan ataupun bawahan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka yang optimal.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah suatu perusahaan Negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagaimana sebuah perusahaan Negara peningkatan efektivitas kerja menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Salah satu unit yang perlu memperhatikan efektivitasnya adalah PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Dimana didalamnya diperlukan juga peningkatan kinerja agar sasaran yang dituju dapat terealisasi dengan baik. Dalam pengelolaan sumber daya manusia PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan ini berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja yang berkualitas melalui Devisi Sumber Daya Manusia yang fokus dibidangnya, bergerak dalam membentuk, meningkatkan serta mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang handal, dalam mendukung tercapainya visi dan misi serta tujuan perusahaan.

Taroreh (2015) dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam pencapaian target perusahaan. Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja dan lain-lain. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi diantara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan komunikasi karyawan dapat diamati dari sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan melihat latar belakang yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah secara bersama-sama Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan dan diantara ketiga variabel tersebut yang berpengaruh dominan.

LANDASAN TEORI

Robbins (2015:289) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi.

Hasibuan (2013:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Handoko (2014:30) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus tidak hanya memerlukan transmisi data, tetapi bahwa tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Pengertian Kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:75) yaitu, “Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Barney (2015), nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Hubungan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Effendy (2009) Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu

untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis yang merupakan dugaan sementara sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
4. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

METODE RESEARCH

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat *eksplanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2011). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan *cross sectional*.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* khususnya *Purposive sampling*, yaitu pada teknik ini peneliti memilih sampel purposive atau sampel bertujuan secara subyektif. Sampel yang akan diteliti adalah karyawan tetap yang berjumlah 75 responden dari total keseluruhan karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan. Didalam penelitian ini variabel Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi akan diuji pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan dengan program aplikasi software IBM SPSS versi 20 dengan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Unit analisis dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap di kantor PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

Adapun definisi variabel dan indikator yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Budaya organisasi adalah sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

McKenna dan Beech (2005:18), Budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota dalam suatu organisasi. Dengan

kata lain Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dan organisasi. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut indikator-indikator budaya organisasi Mckenna adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia
- b. Kerjasama
- c. Penampilan karyawan

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Hasibuan (2013:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat dua arah yaitu dimana makna yang distimulasikan sama atau serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator atau pengirim pesan. Handoko (2014:30) komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Simamora (2013:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

- a. Loyalitas
- b. Semangat kerja
- c. Kepemimpinan
- d. Kerja sama
- e. Prakarsa
- f. Tanggung jawab
- g. Pencapaian target

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui besarnya koefisien korelasi (*Pearson correlations*) r_{hitung} dari setiap pertanyaan untuk masing-masing pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja

(X₂), Komunikasi (X₃) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan > *Pearson Correlation* tabel hasil yang positif dan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361. Dengan demikian pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk menjadi data penelitian.

Instrumen dapat dikatakan mempunyai reliabilitas apabila nilai uji reliability dengan nilai koefisien (r) jika nilai instrument Koefisien Cronbach Alpha > 0,60 dapat dinyatakan Reliable. Adapun hasil pengujian Reliabilitas yang dilakukan dengan Alpha Cronbach dan menggunakan sampel 30 dan pada *convident level (Signifikat level)* 95% dan $\alpha = 0,05$ nilainya adalah dimana hasil *Coefisien Corelasi* hitung (r) dibandingkan dengan *Coefisien Corelasi Alpha Crounbach* (r) tabel sebesar 0,60.

Semua pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Komunikasi (X₃) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berlineartitas atau saling mempunyai hubungan yang kuat (adanya hubungan regresi) antar variabel bebas bila nilai VIF > 5 berarti terjadi *multikolinieritas*, dan sebaliknya bila nilai VIF < 5 berarti tidak terjadi *multikolinieritas*. Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel Budaya Organisasi (X₁) Nilai VIF = 1,365 < 5, variabel Disiplin Kerja (X₂) Nilai VIF = 1,479 < 5 variabel Komunikasi (X₃) Nilai VIF = 1,178 < 5 sehingga semua nilai VIF menunjukkan tidak terjadi Multikolinearity karena nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua lebih kecil dari 5 pada matrik korelasi menunjukkan lebih besar dari nilai Kritisnya untuk $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tidak terjadi Multilolnearity berarti tidak terjadi hubungan linear antarvariabel bebas (independen) maka variabel layak digunakan dan model Regresi linear dapat digunakan sebagai alat analisis penelitian ini.

Heteroskedastis adalah dengan membandingkan nilai koefisien beta (β) Apabila Koefisien Beta (β) lebih besar dari nilai signifikansinya ($> 0,05$ atau $> 0,10$ atau $> 0,001$) dan dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi adalah 0,05 (5%). Hasil pengujian menunjukkan Variabel Budaya Organisasi (X₁) Nilai Koefisien β (Beta) sebesar 0,456 > 0,05, variabel Disiplin Kerja (X₂) nilai koefisien β (Beta) sebesar 0,325 > 0,05, variabel Komunikasi (X₃) Nilai koefisien β (Beta) sebesar 0,204 > 0,05 dimana semua nilai menunjukkan Tidak terjadi Heteroskedastis dengan diketahui bahwa ternyata Nilai β (Beta) variabel bebas lebih besar dari nilai r tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan hasil Tidak terjadi Heteroskedastis berarti model Regresi Linear berganda yang digunakan dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Durbin Watson hitung sebesar 2,110 nilai ini berada pada nilai interval Dubin Watson Tabel yaitu antara DW 1,65 sampai dengan 2,35 dinyatakan tidak terjadi autokorelasi pada Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Komunikasi (X₃).

Dengan melihat hasil pengujian terhadap pelanggaran asumsi klasik dimana tidak terjadi Multikolinearity, tidak terjadi heteroskedastis dan tidak terjadi Autokorelasi

berarti variabel bebas (Independen) Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi (X_3) tidak terjadi saling mempengaruhi (X_1 tidak mempengaruhi X_2 dan X_3 begitu juga X_2 tidak mempengaruhi X_3) maka analisis regresi linear berganda dapat dipergunakan sebagai model alat analisis bagi pengujian hipotesis penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 22,0 for windows diperoleh hasil analisis: $Y = 0,866 + 0,389 X_1 + 0,289 X_2 + 0,177 X_3$

Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar $b_0 = 0,866$ menunjukan pada saat Variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komunikasi (X_3) nilainya menunjukkan nilai konstan atau nol maka variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan sebesar $b_0 = 0,866$.
2. Hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,389 menunjukkan setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan sebesar 0,389 dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_2), Komunikasi (X_3) nilainya konstan.
3. Hubungan antara variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,289 menunjukkan setiap kenaikan variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan sebesar 0,289 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_3) nilainya konstan.
4. Hubungan antara variabel Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,177 menunjukkan setiap kenaikan variabel Komunikasi (X_3) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan sebesar 0,177 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), nilainya konstan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hasil analisis diperoleh nilai pengujian secara simultan diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,779 berarti terdapat adanya hubungan yang kuat antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Komunikasi (X_3) pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan nilai koefisien korelasi (R) = 0,779 yang mendekati angka 1.

Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,606 nilai ini menunjukkan bahwa pengujian dilakukan secara simultan (bersama-sama) variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin (X_2), Komunikasi (X_3) mempunyai kontribusi terhadap perubahan Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk analisis penelitian ini dan hasil analisis dengan uji Fisher test yaitu diperoleh nilai

F_{hitung} sebesar 36,435 sedangkan F_{tabel} 2,73 dengan derajat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diketahui $F_{hitung} = 36,435 > F_{tabel} = 2,73$ pada sig sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan adalah $t_{hitung} = 5,243 > t_{tabel} = 1,99$ sig 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,528 yang berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan pengujian secara parsial dengan diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,586 > t_{tabel} = 1,99$ sig 0,001 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,392 yang berarti bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

4. Hasil Uji Hipotesis Keempat

Pengaruh variabel Komunikasi (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan hasil pengujian $t_{hitung} = 2,518 > t_{tabel} = 1,99$, sig 0,014 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,286 yang berarti bahwa variabel Komunikasi (X_3) terbukti mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

5. Hasil Uji Hipotesis Kelima

Berdasarkan uji parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) merupakan yang dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan dengan hasil $t_{hitung} = 5,243 > t_{tabel} = 1,99$ sig 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,528 yang lebih besar dibanding variabel bebas lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan dipengaruhi oleh Budaya organisasi karena variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan bekerja sesuai prosedur kerja yang telah diatur dalam aturan, norma, etika, tatakrama dan cara kerja yang sudah berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan dan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan sangat memahami ketentuan-ketentuan kerja tersebut sehingga mereka bekerja untuk mencapai kinerja secara maksimal sesuai petunjuk dan ketentuan yang telah berlaku tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil pada penelitian Any Isvandiari (2017), Savitri (2015), penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh (2015), penelitian Djurwati Soepeno, Tuti Meutia (2017).

Variabel Disiplin kerja karyawan juga merupakan salah satu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan artinya bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan harus patuh dan taat terhadap ketentuan kerja yang

berpatokan pada aturan, ketentuan, norma yang telah berlaku dan karyawan menyadari jika melanggar ketentuan, aturan dan norma yang telah berlaku dalam organisasi PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan siap menerima sanksi sesuai ketentuan. dan hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian dari Any Isvandiari (2017), penelitian Savitri (2015), Penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh (2015), Djurwati Soepeno (2017), penelitian I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit KetutNetra (2013).

Dengan hasil analisis bawa Komunikasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini berarti bahwa komunikasi yang lancar dalam internal organisasi baik komunikasi antar sesama karyawan dalam kerjasama melaksanakan pekerjaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing karyawan sesuai Tupoksinya maupun komunikasi antara atasan dengan karyawan maupun sebaliknya karyawan dengan atasan hal ini akan bersinergi dalam pelaksanaan tugas dalam lingkup perusahaan sehingga kinerja akan dapat dicapai. dan hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian dari Savitri (2015), penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh (2015), Djurwati Soepeno (2017), penelitian Ester Faya Kemby Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
2. Budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
4. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

SARAN

Bagi pihak manajemen PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan atau pengambil keputusan khususnya pihak HRD agar dapat mempertahankan Budaya Organisasi yang telah berlaku dalam organisasi perusahaan dan hendaknya selalu disampaikan kepada karyawan agar karyawan dapat memahami ketentuan kerja yang telah berlaku baik sesuai aturan, norma, tata karma dan etika. Dalam hal kedisiplinan sebaiknya pimpinan lebih memberikan penekanan terhadap disiplin kerja maka karyawan akan bekerja dengan tertib teratur dan sesuai dengan aturan, norma, tata karma dan etika dan karyawan memahami akan sanksi jika kal tersebut tidak dipatuhi atau dilanggar. Sedangkan dalam hal komunikasi diharapkan pimpinan dapat menciptakan komunikasi yang efektif, karena dengan adanya komunikasi yang efektif dan lancar baik sesama karyawan maupun antara atasan terhadap karyawan hal ini akan melancarkan capaian kinerja secara maksimal dan apa yang diharapkan perusahaan terhadap target kinerja dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang dkk. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.
- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alex SNitisemito, 2011, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Any Isvandiari, Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang, Jurnal Jibeka volume 11 nomor 1 februari 2017: 38 – 43
- Cangara, Hafied. 2014. PENGANTAR ILMU KOMUNIKASI. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Edwin B. Flippo 2013, Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi. VIII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Herman sofyan. Cetakan kedua, 2013. Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Graha ilmu
- Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT. X Jurnal Bisma Volume 8 No 2 Februari 2016.
- Karya Mohyi, Moekijat. 2009. Pengembangan Organisasi. Bandung : PT. Rosda Karya
- Komala, Lukiati. (2009). Ilmu Komunikasi Perspektif, Proses, dan Konteks. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Luh Mang Indah & Ni Ketut Sariyathi, Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Volumen 6, No. 7, 2017: 3540-3569, ISSN: 2302-8912.
- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya manusia,
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Purwanto Djoko. 2011. Komunikasi Bisnis. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh–Jakarta : Selemb Empat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta
- Siswandi dan Indra Iman. 2009. Aplikasi Manajemen Perusahaan. Edisi ke-2. Jakarta: Mitra Wicana Media.
- Sopiah, 2011, Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta
- Suprpto, Tommy. 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi: Dan Peran Manajemen dalam Komunikasi. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Savitri, Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam Di Gemolong Kabupaten Sragen, Jurnal MSDM, Vol. 9 No.2 Desember 2015: 189-195
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. (2016). Panduan Lengkap SPSS Versi 23. Jakarta : Elekmedia Computindo.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No 05 Tahun 2015.